

妻の就業をめぐる夫と妻の社会的性役割観

若松素子・小口菜採・柏木恵子

I. 序

一人の女性が生涯に産む子供数の目安である合計特殊出生率が、日本では1990年に1.57人になったと発表された¹⁾。このことは将来における日本人の人口の減少を示すものであるが、一方、1947～49年にかけての戦後のベビーブーム期に生まれた所謂「団塊の世代」の高齢化によって、高齢者人口は確実に増加して行く。従って、相対的に高齢人口の割合はますます増加することになる。そのため、この出生率の低下は「1.57ショック」とも呼ばれて、日本の経済や年金制度は、労働力である若年人口の不足によって破綻をきたす、とセンセーショナルに取り沙汰されている。本来ならばこの問題は、地球全体の人口問題の一環として、もっと冷静に考察される必要があるだろう。

しかし今回は、「女性は家庭に帰れ」という議論は少なく、育児休業制度が法制化されるなど、働く女性を支援し、働きながら子供を育てられる社会体制が必要であることが、ようやく本当に認められてきたように思われる。有業の女性にとってこれはむしろ「1.57ショック」のプラスの効果であって、社会の大きな進歩ということができるだろう。

この女性の職業進出の大きな担い手が既婚女性たちであることは、今更言うまでもない²⁾。近代社会において女性の就業は初めは未婚女性のみであって、結婚すれば退職するというのが長らく一般的であった。結婚即退職という社会通念はさすがに近来次第に薄らいだが、しかし現在においてもなお、出産による一時退職は数の上では継続就業を上回り³⁾、育児が一段落を迎えた時期での再就業を希望する女性が多い⁴⁾。これは母子関係についての女性

自身の考え方の他に、夫の転勤や働き蜂・ワーカホリックと呼ばれるような彼らの長時間労働の故に、また夫たちの性別役割分業観にもよって、家事・育児の負担や親・家族の介護の責任が、相変わらず女性に重くのしかかり⁵⁾、女性の就業を阻害しているからでもある。そこで、女性、特に既婚女性が個々の職業についてどのような展望を持つとか、あるいは女性自身が既婚女性の就業全般をどのように考えるとかいうことについては、女性自身の意識や希望だけでなく、それらの問題について男性あるいは個々の夫がどのように対応するかが大きな問題となる。

我々は1984年以来、女性の生き方や考え方の形成を、「職業との関連」という観点から理解するために、対象を大学卒以上の学歴を持つ高学歴女性に絞って、3年次大学生から卒後20年の東京女子大学の卒業生に対して各種の調査を実施してきた⁶⁾。そして1985年の5月から7月にかけて行った東京女子大学卒業生調査の際、既婚者にはそれぞれの夫に対する質問紙も同封して、妻の回答と一緒に返送してもらった。その目的は、「夫の就業状況や妻の就業に対する彼らの考え方が妻の就業やその形態にどのように影響するか」を知るためであった。回答結果は326組の夫と妻から得ることができた。

前報告書『高学歴女性のキャリア・ディベロップメントに関する調査報告書』⁷⁾に述べたように、一般に既婚女性の就業を規定する属性的要因としては、家計所得や子供の数といった家庭的要因が大きい^{8,9)}。このことは既に確認されているが、高学歴女性の場合は、就業を継続することによって得られる収入と一旦中断した後の再就業によって得られる収入との格差が大きいので、就業し続けるかあるいは一度退職した後は非就業のまま留まるか、のいずれかの行動を取りがちであるとされている¹⁰⁾。しかしながら本調査の対象者においては、就業を継続し続けている対象者は多くなく、一方再就業は盛んであって、この点では高学歴女性の特徴とされる就業行動に従ってはいなかった。一方、職業を自己実現を図る場と見なすことは、高学歴女性に共通の、そして他の学歴と際立った違いを見せる職業観であって¹¹⁾、その観点か

らは本調査の対象者は典型的な職業観を有しているとも言えた。このことから既婚の高学歴女性の就業を規定する要因として、就業機会の有無が問題となってくる。本調査においても一旦中断した後の再就業の開始時期の開きは、対象者の年齢の幅ほどには大きくなく、どの年齢層もある時期にまとまって就業を開始していた。つまりその時期に需要側条件の変化（経済発展、産業構造の変化、職業構造の変化、技術革新など）があり、そこから派生した対象者たちの選好に合った就業機会が生じたと考えられる¹²⁾。さらに高学歴女性の就業規定要因として性別役割分業観を無視することはできない。性別役割分業観に否定的であるほど就業意欲が高いとされ¹³⁾、実際に本調査においてもより長期的に就業していたからである。しかしこの性別役割分業観には世代と共に変化するという傾向は見出せなかった。他方、高学歴女性は家事・育児を他の学歴者より重視しているとのレポートもある¹⁴⁾。このように高学歴であることは就業を促進する要因と抑制する要因とを同時に内包しているのである。

しかしいずれにしても、自己実現を図るという職業観に基づいて、実際に就業するか否か、あるいはどのような職業に就くか、というような選択をし得るのは、経済的理由のために働く必要度は低い、即ち夫による家計所得が高いという要素があるからである。従って夫の就労の状況や妻の就業に対する夫の考え方、あるいは彼らの性別役割分業観が、妻の就業と深く関わりを持つであろうことが十分に予測できる。

本レポートでは、妻と夫両方から回答を得ることのできた調査票を分析することによって、妻の就業をめぐる夫と妻の意識、その一致と差についての考察を行いたい。

II. 仮 説

本調査の対象である女性たちの最年長の群は、昭和14年前後の生まれであり、小学校のはじめから民主主義の男女平等の教育を受けた初期の世代である。そして、最も若い群は、その20歳年下の世代であるので、高度成長期

の幕開けである昭和 34 年前後の生まれである。そして、また、最年長群の人々はその日本の高度成長期に新しい成人として社会にでて、さまざまな生き方をし、また、最も若い群はその人々の活動や社会の変化を見ながら成長した。われわれの生きている社会は間もなく戦後半世紀になるが、その間の社会、経済、科学技術の変化、進歩はめざましくもあり、また、めまぐるしくもある。その変化に伴って、人々の生活も価値観も大きく変化した。その中でも、今私達が取り上げようとしている女性の職業活動や女性の生き方全般に対する人々の意識の変化は非常に大きく、どの時期にあっても社会的話題を提供してきた。例えば、戦後、女性の参政権が実現し、新憲法の下で行われた 1947 年の参議院、衆議院および地方の選挙では多くの女性の議員が当選した。1960 年代の終わりには「女子大生亡国論」が話題になった。1970 年代には、ウーマンリブが世界に旋風を巻き起こし、“国連婦人の 10 年”で女性に対する差別の撤廃がうたわれた。それにともない、日本でも、1986 年に男女雇用機会均等法が施行された。そうした中で、女性の大学進学率や就労率も年々高くなっていった。それら女性の生き方の変化から、家族のあり方も、NEW FAMILY, DINKS, DEWKS という具合に、次々に新しい形が喧伝される。

ここで私達が取り上げようとするのは、このような短期間における大きな変化の中で、夫及び妻達が女性の就労に対して持つ意識—女性の就労をめぐる社会的性役割観—が何によって規定されるかということである。

第 1 に考えるのは、上記のように概観したどの時期にどの年齢段階にいたか、すなわち生まれた年は大きな規定因となるだろうかということである。言い換えれば、時代が下るほど、女性の就労を促進する価値観が世の中に認められてきたが、その価値観の中で成長することが人々の社会的性役割観に本当に反映されているだろうか。そして、その反映のされ方は、夫と妻とで異なるであろうか。

第 2 には、男女差についてである。このような、女性の生き方の展開は、その多くは女性達の主張によって実現してきた。現在でも、女性が新しい職

場を求めるのに対して男性からの抵抗が見られることもある。従って、妻達の方が、女性の生き方に対して革新的であると考えられるが、それは、私達のデータによっても認められるか。また、その場合、どの程度、あるいはどのように妻と夫では差があるだろうか。

また、しばしば、妻が有業である場合と専業主婦の場合で、夫の家事に費やす時間にはほとんど差がないといわれている¹⁵⁾。しかし、家事を分担しないのは、男性の就労が通勤時間も含めて長時間であり、家事を行う余裕がないためもあるだろう。女性の就業が、女性達の主張や希望によって世の中に認められるようになったのであることを考えるならば、実際に妻が家事の他に職業活動を行っている場合には、夫の社会的性役割観も、女性の職業について肯定的に変化することが望めるのではないだろうか。

ところで、女性が外で働くことが一般化してゆく過程で、初期には就労は未婚の間のみ、すなわち結婚を契機に退職することが一般的であった。現在、結婚即退職という形は少なくなったが、出産を契機に退職または一時退職するケースはまだ多い³⁾。核家族化により家庭内で保育の補助者を求めることが難しいことや保育施設の不十分さのために退職せざるを得ない場合も多いであろう。また、たとえ夫が家事の分担をするという場合でも、子供の誕生後、妻の家庭内での役割は物理的に増加する。さらに、近年、親子の安定した愛着関係のために誕生時や0歳時など初期における親子の接触の重要性が強調されることも、乳幼児をもった母親を職場から家庭に引き戻す誘因となっているのではないだろうか。このようにして、子供の誕生は父親、母親となった夫や妻に性別役割分業観の強化をもたらす要因となることが予想される。

以上のことを要約すると下記の4点である。それらを仮説として、実際の調査結果に沿って、夫と妻の女性の就労をめぐる社会的性役割観について分析と考察を試みる。

社会的性役割に関する意見において

① 妻の方が夫より革新的である。

- ② 若い世代ほど、革新的である。
- ③ 子供を持つものに比べ、子供を持たないものの方が革新的である。
- ④ 妻の有業は、夫の性役割観を革新的に変化させる。

III. 手 続 き

被験者

東京女子大学を卒業し現在結婚している者、およびその夫で 326 組の夫婦。326 組は、妻の大学卒業後の年数 5 年毎の 5 群 (A~E 世代) に分けられる。各世代における対象夫婦組数、妻の有職率、夫の学歴、職業は表 1 に示すとおりである。すなわち、夫もほぼ全員が大学卒以上、さらに 25~37% が大学院に進学している。また、夫の職業は、専門的技術的職業、事務的職業、管理的職業に集中しており、C, D 世代ではほぼ半数、E 世代では 67% が管理的職業に従事している。従って、本調査のサンプルが高学歴者の層に偏っていることは否めない。妻自身の学歴も大学卒のみであり、かつ単一の大学に偏っている。夫群はほとんどが大卒のサラリーマンであり、いわば企業戦士、働き蜂といわれる日本の男性の中核的存在である。その意味では、そのように偏りを持つサンプルであって、データ数も十分大きくなく、日本の夫の代

表 1. 対象者の属性

N=326 組

世 代	A	B	C	D	E
人 数	59 人	66	78	56	67
妻の有職率	28.8%	28.8	32.0	64.3	46.3
夫の学歴					
大 卒	71.2	71.2	61.5	71.4	79.1
大 学 院	25.4	27.3	37.2	26.8	20.9
そ の 他	3.4	1.5	1.3	1.8	
夫の職業					
専門・技術	59.3	47.0	44.9	50.0	28.4
管 理 職	5.1	28.8	48.7	48.2	67.2
事 務 職	28.8	18.2	6.4	1.8	1.5
そ の 他	6.8	6.1			3.0

表値たりえないが、女性の職業進出、継続を阻害する条件を色濃く備えている点で焦点のはっきりした結果をもたらすことが期待される。

調査内容

これまでの研究から、性差が著しいことが認められている性役割に関する意見に焦点を当てる。前研究（Women's studies 研究報告 VIII）で用いた性役割に関する質問紙を用いた。性役割に関する質問は 12 項目からなり、各項目毎にそう思う（賛成）からそう思わない（反対）を両極とする 4 段階の評定を求めた。これらの項目は、性役割の中でも特に、妻の就業をめぐる、男性及び女性が、どのような役割を果たすことが求められるかを問うものである。そのことを明らかにするために、ここでは、必要に応じて社会的性役割と呼ぶこととする。

因子抽出の過程

社会的性役割に関する 12 項目が設定されているが、そこにはいくつかの下位次元が区別しうると想定される。そこで、賛成～反対を 4 点～1 点に採点した夫及び妻の合計 652 のデータについて因子分析を行った（表 2）。まず、バリマックス回転を行うと、12 項目の内、女性が職業を持つことや男性の働き方や男性の家事育児分担に関する記述である 8 項目（表 2. 1, 3, 6, 7, 9, 10, 11, 12 項目, *印）を第 1 因子、女性の妻・母親としての役割についての記述である 4 項目（2, 4, 5, 8）を第 2 因子とする 2 つの因子が抽出された。さらに先に大学生サンプルで決定された因子構造を参考に、因子の数を 3 と指定して因子分析を行ったところ、表 2 のような因子が得られた。上記の第 2 因子（性役割分業）がそのまま第 1 因子となり、第 2 因子としては、上記第 1 因子の内、項目 3, 6, 7, 12, すなわち男性の働き方や育児家事の分担についての 4 項目が抽出され、そして、残りの 4 項目すなわち女性が職業をもつことが第 3 因子として抽出される。

第 1 因子に 0.5 以上の負荷を持つ 4 項目は、女性が社会において担う第一義的役割を家事や子育てであるとする意見項目である。すなわち、この因子は「女性の家事育児役割」すなわちいわゆる「性別役割分業」因子と考える

表 2. 性役割観因子負荷行列 (バリマックス回転後)

		FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3
脱性役割分業	8. 子どもが3歳くらいになるまでは母親は育児に専念すべきである。	.77250	.07562	.09647
	5. 家族を守り、子どもを育てることが女性が社会に対してなす最大の貢献である。	.76245	.22003	.17636
	2. 結婚した女性は特別な仕事でもない限りは、育児や家事に専念して家族に尽くす方が仕事をするよりも意義がある。	.75342	.13858	.29251
	4. 妻が仕事を持っていようといまいと、家事や育児は女性の果たすべき役割である。	.52699	.51398	.04230
男性の家庭役割分担	* 6. 家事や育児を分担しない男性は、人生の大切なものを失うことになる。	.15987	.72744	.21309
	* 7. 育児期間中は男性にも労働条件などの配慮がなされるべきである。	.24867	.68797	.16021
	* 3. 妻が仕事を持っている場合には、夫も家事を分担すべきである。	.16125	.66135	.32517
	*12. 日本の男性は余りにも仕事や会社に拘束され過ぎている。	-.00373	.63968	.01444
女性の職業進出	*10. 一般に男女を性差による能力差よりも個人の能力や資質の差の方が大きい。	.04971	.15280	.65788
	* 9. 職業を持っている女性もそうでない母親と同様に、愛情豊かでしっかりした親子関係を築くことができる。	.39305	.02463	.63353
	*11. 女性が仕事をするためには、たとえ夫が転勤しても仕事をやめないくらいの覚悟が必要である。	.05111	.14354	.62661
	* 1. 結婚に関わりなく、女性も仕事を持って経済的に自立すべきである。	.35376	.21298	.57259

ことができる。

第2因子に0.5以上の負荷量をもつ4項目は、全て男性における仕事と家庭での役割とのバランスについて述べた項目である。男性が一般的にもっと家庭生活を大切にすべきである、あるいは、大切にすることができるような

社会体制ができなければならないとする意見であるので、「男性の（家庭役割）分担因子」と名付けた。

第3因子は、女性の社会進出を阻んでいたさまざまな条件・事柄—男女の能力差について、女性が職業をもった場合の母子関係について、夫の転勤について、などに関する項目である。これらが女性の社会進出の阻止条件であることを否定し、女性の社会進出を推進する意見である。従って、「女性の職業進出」と呼ぶこととする。

この3つの因子は、項目作成にあたって我々が考えた社会的性役割についての仮定とよく合致し、現在の日本社会における性役割を職業生活と家庭における役割の両面から考える上で極めて妥当だと考えられる*。

これらの3次元に各被験者がどの程度賛成、反対の意見をもっているかを示す測度として、各次元に属する項目の平均得点をもちいることとする。この計算に際して、「性別役割分業」因子だけは、賛成～反対を1点～4点に換算した（「男性の家庭役割分担」因子と「女性の職業進出」因子は、賛成～反対が4点～1点）。その理由は、「性別役割分業」因子の得点を逆転することによって、性別役割分業に反対、男性の家庭役割分担に賛成、及び女性の職業進出に肯定的であることが高得点となる。このことは全ての因子において、高得点の者がより現状打破的であるということを表し、一貫性のある解

* 今回と同じ項目群について東京女子大学および他大学の3年次男女学生と、東京女子大学の4年次学生、東京女子大学卒業生とその夫のデータによって因子分析を行って得た因子とは構造が異なる。

これは先のデータが、今回に比べて、層が多岐にわたり、かつ、まだ社会に出ていない学生達が含まれていたため、その意見も反映されたものとなったためと考えられる。特に第3因子について、今回は、女性の社会進出が明確に示されたのに対して、先には、「男女の能力差について」、「働く母親と専業主婦の母との親子関係の差について」（項目9, 10）の2つのみが近接したものとして捉えられて「個人差」の因子と考えざるをえなかった。すなわち、現実には結婚の状態の中に身をおいて育児、家事、職業などについて考える人々のデータと、まだ実社会に出ておらず、結婚・子育てを経験していない学生や未婚の人々を含んだ場合とでは、女性すなわち妻が職業をもつことについてのイメージに大きな差があることが推測され、それが因子の構造に端的に現れていたということができるだろう。

表 3. 夫・妻各群における性役割得点

	夫	妻	差 (妻-夫)	
	MEAN SD	MEAN SD		
脱 分 業 次 元	2.21 (.6407)	2.65 (.5991)	0.44	***
男 性 の 分 担 次 元	2.53 (.5646)	3.10 (.5632)	0.57	***
女性の職業進出次元	2.78 (.5717)	3.07 (.4555)	0.29	***

*** $p < .001$

釈をしやすくなると考えたからである。従って最初に「性別役割分業因子」と名付けたこの因子は、以後「脱（性別役割）分業因子」として考察を行う

IV. 結 果

1. 夫及び妻における性役割観

まず、夫群、妻群において、全体としてどのような傾向があるかを概観してみる（表 3）。

妻群は、3 因子とも得点は「どちらでもない」に相当する 2.5 を越えている。このことは、いずれの次元についても、性役割の変革に対して肯定的であることを示す。詳しくみると、「脱分業」が平均 2.65, 「男性の分担」が 3.10, 「女性の社会進出」が 3.07 であり、「男性の分担」, 「女性の職業進出」に対しては特に強く支持していることが明らかである。この 2 つに較べると、「脱分業」については、妻たち自身若干の躊躇がある様子が示唆される。

一方、夫群では、「脱分業」はむしろ否定に傾き (2.21), 「男性の分担」は、肯定的とも否定ともつかない (2.53)。また、「女性の職業進出」には、肯定的 (2.78) である。このことは、次のことを示す。夫たちは、女性が職業をもって社会に進出することはかなり容認している。また、自分自身についていえば家事育児なども分担して携わる生き方への理解も多少はある。しかし、男女の基本的役割については、夫は仕事をして家計を支える、妻は家事・育児の責任をもつという性役割分業の意見を支持しているという風である。つまり、前半では現状打破的意見をもちながら、性役割観はなお伝統的なものに

とどまっている。

全体的に以上のような妻と夫を比較してみると、妻群がどの次元についても現状の変革を求めているのに比べると、夫群は女性の新しい生き方に対する肯定と現状維持との間でディレンマに陥っていることが伺われる。

更に、夫と妻を比較するために、夫群と妻群の得点の差を求めた。3次元全てにおいて、妻群の方が、有意に得点が高いが、その差の小さい順に見ると、「女性の職業進出」(差: 0.29), 「脱分業」(差: 0.44), 「男性の家庭役割分担」(差: 0.57) である。すなわち、女性の職業進出については、妻・夫共に肯定的であり、意見の差も小さい。注目されるのは、妻は肯定的、夫は否定的である「脱分業」についてよりも、「男性の家庭役割分担」についての意見のくいちがい大きいことである。

このような妻と夫と意見の差は何を示しているのであろうか。

3つの次元の内、「男性の家庭役割分担」は、今日の日本社会において、女性のこれからの職業進出のためだけではなく、様々な社会の歪みや問題を解決するための非常に重要なポイントである。もっとゆとりのある健康的な社会を実現するためには、男性の働き方を変えて行かなければならないことは、最近は少しずつ考えられるようになってきた(鹿島 1989)。妻たちの「職業進出」も、人の働き方の常識が変わり、男女ともに仕事と家庭役割とを両立することができるようなものになったときに、その可能性が大きく開かれるだろう。女性が求めているのは、この点なのである。

一方、性別役割分業体制は、現状の働き蜂と言われる男性の働き方を続けるためには不可欠である。それは、夫は外で働き、妻が家庭内の一切の家事を引き受けるという形で機能しているが、むしろ、子供の健康な発達には母親が世話をして育てることが重要であるとの常識あるいは固定観念が、性別役割分業を支える根底になっている。脇田他が『母性を問う』(1985)の中で詳しく分析しているように、女性の母親としての絶対的な愛情は普遍的なものではなく、明治政府の富国強兵と多産の政策の中で、強調され、広められた意識である。まさにそのようにして、農業社会では、労働の一員であった

母親に対して、近代社会になってから、母親業を完全に行うことを求め、女性達もそのことに強く執着するようになったのである。

妻たち自身も母親役割への執着が強い（他の次元に比べて、「脱分業」の得点が高いことでも明かである）。それは、近年、核家族化により育児のノウハウが伝承されず、また少産傾向により育児経験が少なく、子供にふりまわされ、育児と他の仕事を両立させる余力がないことにもよるだろう。さらには、子供の問題行動や発達の障害があった場合に、安易に母親の養育態度にその原因を帰する風潮のために、いよいよ、育児に神経質になるのだとも考えられる。このように、妻すなわち母親自身も「性別分業」によって実現される母親像に執着して、「脱分業」に躊躇することが、「男性の分担」と比較して、夫との意見差の小ささとなって現れていると思われる。

「男性の家庭役割分担」も「脱性役割分業」も、広い意味では、ともに性別役割分業の問題であるが、前者は男性の役割の変革を述べるとともに、日本の社会の産業構造の問題点を示し、後者は女性の役割の変革を述べるとともに、その男性の働き方を背後から支える制度からの脱却について示唆している。

妻の側は、夫が「男性の役割分担」において、妻の考えに歩み寄り、実際に協力してくれれば、もって就業の可能性が増すわけであり、分担を強く希求している。夫達も、夫の家庭役割分担の必要性は認め、働きすぎであることも否定していないし、女性が職業を持つことには肯定的なのである。しかしなお、かつての母親達がしたように、母親（すなわち妻）が子供の養育の責任を負ってくれて、自分自身は自由に活動できる状態への「未練」があり、妻の希望との間に大きな隔たりが生じてしまうのであろう。

2. 夫・妻の性役割意識の規定因

これまで、夫・妻群の各々の社会的性役割観を見て、妻が夫より、現状の変革を望んでいることを見てきた。そして、その妻にあっても、家庭内の役割について責任意識をもち、職業への欲求との間で微妙なバランスをとっていることがわかった。また、そのために夫と妻の意識の間にずれがあり、社

表 4. 夫・妻各群の世代別性役割得点

a. 脱 分 業		夫	妻
		MEAN SD	MEAN SD
	A世代	2.15 (.6194)	2.57 (.6297)
	B	2.26 (.7284)	2.72 (.5865)
	C	2.12 (.5918)	2.65 (.6416)
	D	2.26 (.6405)	2.69 (.5421)
	E	2.28 (.6294)	2.61 (.5833)
	全 体	2.21 (.6407)	2.65 (.5991)
b. 男 性 の 分 担		夫	妻
		MEAN SD	MEAN SD
	A世代	2.63 (.4246)	3.14 (.5218)
	B	2.60 (.5859)	3.22 (.5472)
	C	2.49 (.6373)	3.16 (.5697)
	D	2.42 (.5931)	2.97 (.5594)
	E	2.52 (.5291)	3.01 (.5905)
	全 体	2.53 (.5646)	3.10 (.5632)
c. 女性 の 職 業 進 出		夫	妻
		MEAN SD	MEAN SD
	A世代	2.69 (.5681)	2.89 (.4185)
	B	2.80 (.6045)	3.08 (.4411)
	C	2.76 (.5920)	3.08 (.4542)
	D	2.79 (.5910)	3.22 (.4393)
	E	2.86 (.5006)	3.10 (.4735)
	全 体	2.78 (.5717)	3.07 (.4555)

会的性役割の側面によって、ずれ方に差がある。続いて、ここでは、そのような夫と妻の社会的性役割観が何によって規定されるかを明らかにするために、仮説にしたがって、1. 世代、2. 子どもの有無、3. 妻の就労、を取り上げて、それらが妻・夫それぞれでどの様に作用しているかを見、次元毎に夫群・妻群の差について検討する。

(1) 世 代

全体としてみた時に現れた夫群、妻群の性役割観の特徴やその男女差は、

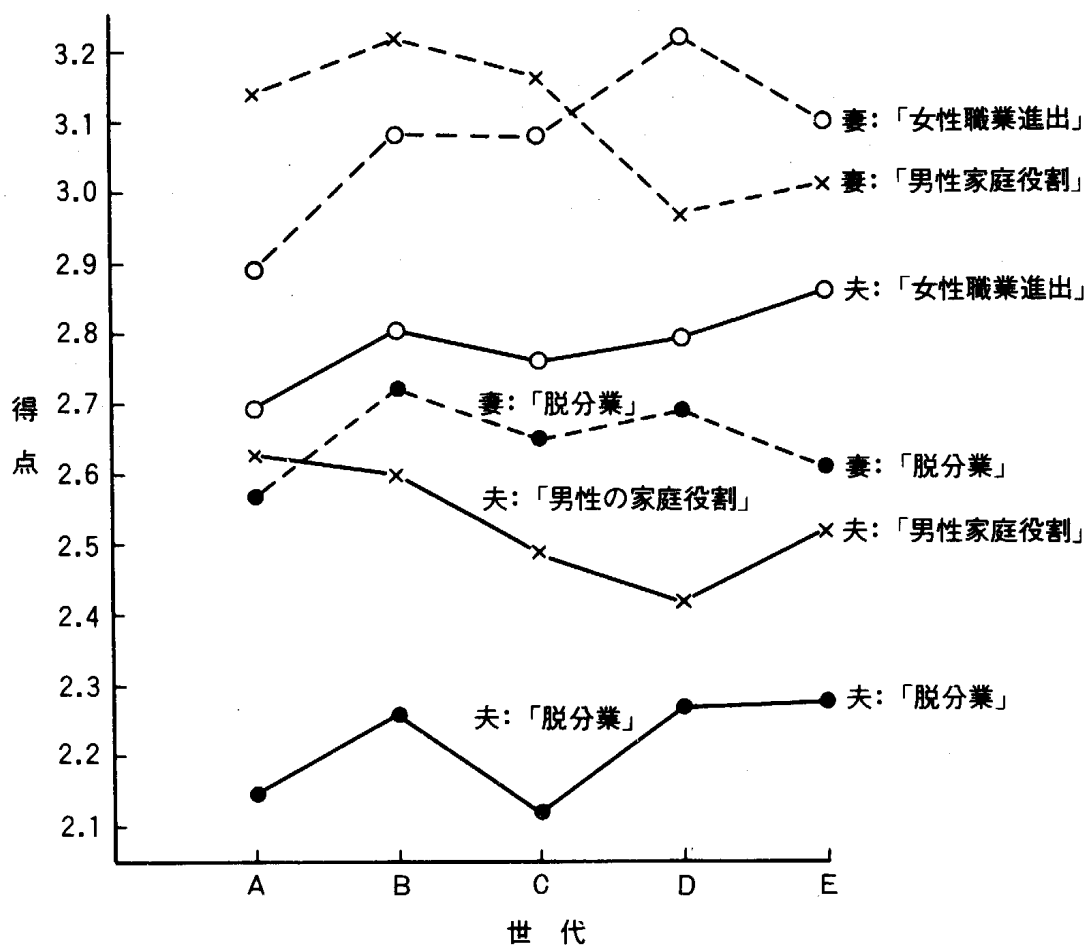


図1. 夫・妻各群の性役割得点の推移（表4のデータ）

どの程度生まれ育った時代の影響によって規定されるものだろうか。または、年齢に従って展開するライフステージの影響によって生じる変化が顕著なのであろうか。それを明らかにするために、夫群・妻群ともに妻の大学卒業後の5年毎の5世代（A世代～E世代）に分けた群毎の特徴を見た（表4）。A～E各群の妻の平均年齢は、27歳、32歳、37歳、42歳、47歳である。なお、本調査研究の母資料となっている東京女子大学卒業生の調査において、A世代（27歳）における既婚者の割合は73%、B世代（32歳）では87%、C世代（37歳）以上では90%を越えている。

図1は表4をグラフにしたものである。この表4と図1に見られる通り、妻と夫の得点の世代による推移は、加齢に従う形の単調な一方向への変化は認められない。そして、例外はあるが（例えばD世代「女性の職業進出」）,

表 5. 夫・妻別、因子別世代差分散分析

	夫	妻
	F 値	F 値
脱 分 業	$F = .8751$.6345
男 性 分 担	1.2495	2.1645
女性社会進出	.6529	4.1135*

* $p < .05$

大きくみると夫群と妻群は平行する形での変化を辿っている。

夫群、妻群のほぼ全ての次元で（夫群：「夫の家庭役割分担」を除く）、A 世代、すなわち最も若い平均年齢 27 歳の世代において、得点が低く、次の B 世代（32 歳）では、高い水準となる。また、その次の C 世代（37 歳）においては、夫及び妻群の「脱分業」が低くなる。さらに、その次の D 世代（42 歳）では、夫及び妻群の「夫の家庭役割分担」が最低の値になる。最後の E 世代では、夫の全次元の得点が D 世代より少し高くなっている。妻は「女性の職業進出」が下降し、「脱分業」「男性の役割分担」は若干高くなっている。

これらの世代間の比較で、夫・妻それぞれの各次元毎に分散分析を行った（表 5）。その結果、有意差があったのは、妻の「女性の職業進出」（ $p < .05$ ）のみであった。そこでは、A 世代と D 世代の間で、0.33 の開きがあり、また、E 世代になって下降するなどライフステージの影響が大であることが示唆された。しかし、その他の因子では世代間で有意差はなかった。

図 1 のグラフの推移だけから、世代毎の特徴に意味のある説明を加えようとするのは危険であろう。しかし、20 代から 40 代の夫及び妻の価値観をいくらかでも反映しているのではないかと考えることはできるだろう。今後の調査研究の問題として、可能と思われる説明を少し試みてみたい。

A 世代では、まだ、子どものない人が 38%、子ども一人の人が 50% いるのであるが、B 世代になると子どもなしは 12%、子ども二人が 53% になる。この 5 年間は、多くの人が小さな子どもをかかえて更に第 2 子の出産、育児で大変な労力を要するときである。このときに、夫もそのような育児に共に

関わってくることを妻は強く望み、また、A世代からB世代へ、C世代からD世代へは、20代から30代へ、30代から40代への変わり目である。女性達は、そのように、自身の年代が進むことを感じるときに、「女性の職業進出」のタイムリミットを感じ、なおさら強く職業進出を希求するようになるのではあるまいか。そして、職業進出に関連して「脱性役割分業」を強く求めるのではあるまいか。

このグラフ曲線で注目されるのは、D世代の妻において「女性の職業進出」が高得点になるときに「夫の家庭役割分担」の得点が急降下することである。この時点は、さきに述べたように妻たちにとっては、職業への希求がきわめて強くなるときであり、しかも、既に育児の負担は軽減していると思われる。育児の物理的負担のかわりに、教育費の負担が大きくなるときである。そのようなときには、夫に対しても育児等に参加するよりも、むしろ、職業上の成功、経済的な安定をもたらしてくれる方が重要な要求となるのではないか。その意味で、女性自身の職業進出の希望も、経済的な要求、必要性の認識とも関係があろうし、男性女性の両方にとって職業に価値が感じられるときであることが想像される。このD世代（妻42歳、夫45歳）がいわゆる働き盛りの時期であることを反映しているといえよう。

(2) 子どもの有無

妻の就労が家庭の役割と大きく競合するのは、育児の場面である。育児は、個人の裁量で時間をくりあわせて行うことが難しく、何らかの仕事をもっている場合には、母親を補佐する人やシステムがなくては殆ど不可能といえる。そのような場合に、妻や夫は、性役割の問題をどのように考えるようになるであろうか。子どもを持つことがどのように性役割観を変化させるかを詳しくみるために、子どもを既にもっている夫と妻ともっていない夫と妻の比較を行った。

女性の出産年齢の途中にある世代としてB世代（妻が32歳）までについて、子どもありの群となしの群を妻と夫について比較した（表6）。

妻群では、子どもありと子どもなし群の間に有意な差のあるものはない。

表 6. 子どもの有無と社会的性役割観

	N	脱 分 業	男 性 分 担	女 性 進 出
夫				
子どもなし	28	2.49 (0.561)	2.63 (0.563)	2.98 (0.519)
子どもあり	90	2.12 (0.688)	2.61 (0.501)	2.68 (0.590)
差		0.37*	0.02	0.30*
妻				
子どもなし	28	2.80 (0.654)	3.20 (0.528)	3.00 (0.433)
子どもあり	95	2.61 (0.592)	3.17 (0.539)	2.99 (0.444)
差		0.19	0.03	0.01

欠損値のために夫と妻の N が異なる

* $p < .05$

一方、夫群では、「脱分業」、「女性の社会進出」について、子どもをもつ群がより保守的に変化しといる。「男性の分担」については差がない。

すなわち、妻は、子どもを持つ前と後で男性・女性の社会的役割についての態度はあまり変わらない。価値観決定の際にいつかは子どもを持つことが重要な項目として、組み込まれていると言えるのかもしれない。一方、夫は変化するが、子どもを持つことによって、その育児に自分自身が関与するように態度が変わっていくのではなく、反対に、より分業化の方向に変わっていく。「男性の分担」についての意見は殆ど変わらないのだから、専ら、妻に期待するものだけが変わると言える。

(3) 妻の就労

既婚女性の就業率は、1980年代に50%を越え、共働きの生活形態も一般的なものになってきた。妻の就業をめぐる社会的関心は、アメリカで一時ブームのようになった DINKS (double income no kids)—すなわち、子どもをつくらずに夫と妻の両方が職業をもち、双方の収入で経済的に余裕があり趣味豊かな生活を送る層がクローズアップされた。ついで、DEWKS (double employed with kids)—すなわち、DINKSと同様に夫婦双方が働くが、子どもも持つ家族形態が喧伝されるようになった。しかし、DEWKSは、従来の共稼ぎにあった生活の経済的苦しさのイメージとは異なり、妻の高学

歴、専門性のある職業、豊かさ、生きがい、などのイメージが付加されていた。

確かに、われわれが調査対象とした東京女子大卒業生の場合などは、このような層に合致しており、職業を持つ理由について、生きがいをもつこと、能力を生かすなどが非常に多くなっている。

このような DINKS, DEWKS と夫が外で働き妻が専業主婦として家事育児を行うという性別役割分業的な夫婦において、それぞれがどのような考え方をしているかを比較することは、結婚における女性の職業のあり方を考える上での示唆を与えてくれるものと期待できる。

子どもを持っていないといっても、これから出産する可能性のある若い世代は、価値観としては子どもを持っている夫婦と同じであることが予想されるので、妻が一般的に初産の年齢を過ぎたと思われる C 世代（妻 37 歳）以上を分析の対象とすることとした。しかし、今回の調査では、この年齢条件では、妻が有業で子どものない DINKS といわれる家庭は非常に少なく、6 ケースのみであった。また、意識的に子どもを持たずにいるか望みながらできないでいるかについても情報を得ていないので、この分析においては、妻の有職無職のみで比較できるようにこの 6 ケースは除外した。

夫妻それぞれについて、妻有職、妻無職群間で各次元毎に平均値の差の検定を行った。夫、妻ともに「脱分業」と「女性の職業進出」において妻有職

表 7. 妻の就業と社会的性役割観

	脱 分 業	夫 分 担	女 性 進 出
夫			
妻 有 職	2.34 (0.614)	2.52 (0.610)	2.89 (0.593)
妻 無 職	2.12 (0.578)	2.46 (0.567)	2.71 (0.552)
差	0.22*	0.06	0.18*
妻			
妻 有 職	2.88 (0.579)	3.09 (0.613)	3.21 (0.457)
妻 無 職	2.51 (0.536)	3.07 (0.541)	3.04 (0.434)
差	0.37**	0.02	0.17*

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

の世帯の方が、専業主婦世帯より革新的である。しかし、「男性の分担」については、夫も妻もともに妻の就業による違いはない。

このような妻の就業と妻自身及び夫の革新的性役割観の関係は、妻の有業が夫の革新的意見を形成したのか、夫に女性が働くことへの理解があったために妻が職業を続けていられるのか、そのどちらであるかは、この資料からは判定できない。この形成のプロセスを明らかにすることは、今後の課題として残されている。実際に、妻が有業であっても、夫も妻自身も夫が家事を分担することについて多くを期待しないことから、妻の有業を支える夫の意識は積極的に妻が働きやすいように協力するといったものではなく、妻が働くことを容認する、という程度のものであるとも考えられる。

次に妻の有職・無職について、夫の側から妻の職業のタイプやそれをどのように評価しているかによって、夫の役割観がどのように違いを生ずるかを見てゆこう。

表8に見られるように、3次元全てにおいて、妻がフルタイムで働いている夫の得点が高い(2.59, 2.65, 3.08)。そして、次に妻の仕事がパートタイム・アルバイトである夫の得点が高く(2.45, 2.56, 2.89)、不定期の仕事・専業主婦の場合は、それらより低得点である(専業主婦の場合 2.09, 2.50, 2.68)。このように、妻の就労時間が長いほど、夫は、女性の社会的役割の変革に肯定的であることが示された。但し、フルタイムと専業主婦の差が「脱分業」「女性の職業進出」では、ともに 0.50, 0.40 は、その違いが比較的是っきりしているが、「男性の役割分担」では、0.15 と差が小さい。

このような事態は何を意味するであろうか。まず、妻が長時間就労するこ

表 8. 妻の就労形態と夫の社会的性役割観

		脱 分 業	男性分担	女性進出
フルタイム	33	2.59	2.65	3.08
パートタイム・アルバイト	62	2.45	2.56	2.89
不 定 期	26	2.02	2.53	2.66
専 業 主 婦	185	2.09	2.50	2.68

とにおいて夫が影響を受けるのは、妻からの家事育児への参与の要求がありうる（実態は、夫の家事時間はあまり増加しないが）。次に妻の職業についての評価はどのようになるだろうか。就労時間の多少は仕事の質や内容を示すわけではないから、パートタイムや不定期の仕事であっても、非常に専門性や独創性が高く、高く評価されたり、高収入をもたらす仕事もあるだろう。しかし、ここでは、「フルタイム」か「パートタイム・アルバイト」か「不定期」かという尋ね方をしており、「フルタイム」は、週5日以上就労または、企業から常勤としての待遇を受けていることを条件にしている。「パートタイム」はその条件のいずれにも合わない就労であり、「不定期」の場合は就労時間がもっと少ないと考えてよい。従って、大多数の場合は、フルタイムは職業の安定性、収入の額でその他の就労形態を上回っており、一家の生活の中に重要な地位を占めていることになるであろう。妻の就労時間が長い職業の方が、夫が女性の職業に対して革新的な意見になることは、夫がそのことによって何等かの家庭内における負担を負うとしても、負担よりメリットを評価する、または働いている妻に対して肯定的な評価をするようになる、ということを示すものといってよいであろう。

表9. 「将来どのような妻の就労状態を望むか」と社会的性役割観

a. 就労している妻に対して				
	N	脱 分 業	男性分担	女性進出
今のままだよい	84	2.36	2.57	2.90
仕事を増やす	10	2.88	2.78	3.40
仕事を減らす	17	2.31	2.72	2.88
その他の回答が10名ある				
b. 就労していない妻に対して				
	N	脱 分 業	男性分担	女性進出
今 の ま ま	99	1.87	2.47	2.58
家事に支障ない程度	48	2.28	2.53	2.79
働いた方がよい	10	2.73	2.50	3.18
その他の回答が28名ある				

しかし、既に述べたように妻の就業によっても夫の家庭内での家事従事時間はほとんど増加しない。今のこの結果でも、「男性の家庭役割分担」の意見においても、妻の就業状態による差は大きくないのである。したがって、夫が革新的になるといっても、妻が長時間就労する家庭では、多くの場合、妻が仕事と家事の両方の負担を背負っていると考えられるのである。

更に、妻の現在の就労・不就労に対して、夫が、それを今後どのようにすることを望んでいるか—現在の状態で続けるのがよいか、妻がもっと働いた方がよい、もっと仕事を減らした方がよいかを問うた。この回答によって群を分け、その性役割観を比較してみよう。

表 9a., b. に見られるように、現在妻が就労している場合も、就労していない場合も、現状のままだと考える人が最も多い。働いている妻に対して、もっと働いた方がよいという夫はごく少数であるが、そのような人は、「脱分業」と「女性進出」に対して非常に高い得点を示している。また、反対に働いていない妻に対して、現状のままだとする夫は「脱分業」に対して、極めて低得点である。

更に、現在就労中の妻に対して夫がその就労状態を今後どの様に変化させ

表 10. 現在就労中の妻に対して、「将来どの様な就労状態をのぞむか」と社会的性役割観（現在の就労形態別）

		脱 分 業	男性分担	女性進出
今のまま	84	2.36	2.57	2.90
フルタイム	15	2.61	2.64	3.17
パートタイム・アルバイト	49	2.41	2.57	2.94
不 定 期	20	2.05	2.51	2.58
仕事を増やす	10	2.88	2.78	3.40
フルタイム	2	3.63	3.25	4.0
パートタイム・アルバイト	7	2.71	2.58	3.29
不 定 期	1			
仕事を減らす	17	2.31	2.72	2.88
フルタイム	12	2.44	2.81	2.93
パートタイム・アルバイト	2	2.25	2.5	2.5
不 定 期	3	1.83	2.5	2.75

たいか、を妻の就労状態別に分けて、各々の場合でどのような性役割観が示されるかを見てみよう（表 10）。

現在就労中の妻について、現在の状態を続けてほしいと思っている夫は、その他のもっと増やした方がよい、もっと減らした方がよい、と感じている夫に比べると非常に多い。（111 名中 84 名）が、その中の妻の就労状態の内訳を見る。

現状のままを望む中でも、妻がフルタイムである場合が、夫の社会的性役割観はどの次元も高得点であるが、少数ではあるが、仕事を増やした方がよいとする夫で妻が既にフルタイムである場合（2 名）の夫の意見はきわめて高得点であった。その場合には、男性の家庭役割分担についての得点も 3.25 と非常に高い。もちろん、たった 2 名のことであるから、その夫がどのような考えであるのか、妻の就業がどのような状況であるのかによって大幅に結果が異なると思われる。

以上のような結果から、女性の職業をめぐる社会的性役割意識において、仮説として立てた 4 点の内、若い世代が革新的であることは認められなかったが、妻達と夫達の間には、明らかに女性の職業に対して意識の差があり、女性の方が革新的であることは認められ、妻が仕事をもっているという事実があるところに妻自身はもちろん夫もそれに肯定的になるということが認められた。しかし、子どもをもつことの影響は夫と妻で異なり、夫は妻により伝統的な（性別分業の）役割を期待するようになるのに対して、妻は価値観をかえないことがわかった。

V. 結 語

われわれは、女性の職業選択と継続についての調査研究を継続的に行い、大学を終えた後の女性の就業状況とその意識を分析した。その中で、特に今回は、妻と夫の性役割観（特に女性の就業をめぐるの）はどのような特徴を持っているのか、すなわち、妻と夫はどの様に一致し、あるいは異なっているのか見た。

男性と同様の大学教育を受けた女性たちであっても、職業活動を継続して行くに当たっては、結婚と子育てをめぐって困難が付きまとうのが、未だに日本の社会の現実である。既に既婚女性の半数以上が就労しているといわれるのに女性の平均賃金は男性の6割～8割といわれる¹⁶⁾。男女雇用機会均等法により、女性には総合職という男性と同様の昇進の道が開かれたといわれるが、現実には企業の側も女性の側もその制度を実効のあるものとして活用していく姿勢に積極的なものを感じられない。企業の側は未だに女性が結婚や出産・育児によっていつ退職するかも知れないと考えてか、総合職の敷居を高くしている。そのため総合職の制度があっても一般職を選ばざるを得なくなる女性が多く、この制度の存在がかえって女性の働き方を窮屈にする要因ともなっているといわれる（鹿島『男と女 変わる力学』では、総合職制度の実情が述べられている）。

こうした中であってどのような条件の夫や妻が、女性の職業をめぐり性役割観に革新的か保守的かをみたのが今回の分析であった。

最近の男女がむしろ、一時期より保守化しているということがしばしば言われる。われわれの調査でも、若い世代が、革新的な考えをもっていることは示されなかった。

世代を追って夫と妻の性役割観をみると、生まれ育った時代より、その夫婦がライフステージのどの時期にあるかの方が重要であると思われた。調査のデータから示唆されるのは、以下のような価値観の推移である。まず、子供が小さくて養育に手間も掛かる時期は、概ね夫の社会的な地位もあまり高くなく、妻も夫も男性の家庭内の役割に積極的である。しかし、その後年齢が高くなると、夫と妻の関心は家庭内であって養育に当たることの他に経済的に家庭をしっかりとさせること、すなわち、外での夫の仕事が重視されるようになる。それは、夫だけの価値観ではなく妻も夫に家庭役割の分担を求めることが減っていき、そして女性が（つまりは自分自身が）働くことに意義を見いだすようになっていくという展開であった。われわれの今回の調査は、妻が平均47歳の世代で終わっているが、その後夫の定年、子供の独立の

時期を迎え、また更に老年期に至って、夫と妻のこの価値観がどの様に変わって行くかには、非常に興味深いものがある。

このような、ライフステージの要因に加えて、最もはっきりと妻と夫の社会的性役割観を左右するのは、妻がどのような働き方を選択しているかである。具体的には、妻が常勤であったり就業時間が長かったりするほど、夫は、家庭内の役割分業を打破する考えや女性の職業進出を支持する意見が強くなる。ただし、妻の就業によって夫の役割意識が規定されるのか、夫が革新的な性役割意識を持っている場合に妻の就業が可能になるのか、は明らかではない。おそらくは、相互に関係しあって形成されるものであると考えられる。

しかし、その場合でも、夫の家庭内での役割分担についての意見（「男性の家庭内役割分担」）は、性別役割分業や女性の職業進出についての意見に比べて男女の意見差が少ない。このことは、先にも述べたように、大多数のホワイトカラー層の家庭において、外勤によって経済的基盤を築きかつ維持することが非常に重視されていることによると言えよう。理想的には男性だけがその役割を担うことが望まれているのではないとしても、現実には、夫の安定した社会的地位を重視することが最も安全な方法であると考えることが一般的なのであろう。そうであることからこそ、子どもを親と同等あるいはさらに「安定した」職業に就くことを目指して進学競争に駆り立てる親が多いのである。現在女性の就業機会を求める声やそのためにも男性の働きすぎを批判する声が、女性の側から多くあげられるが、同じ女性達自身が、子どもに対しては、将来有利な位置につけるべく小さいうちから塾に通わせたりして、夫と同じ道を歩ませようとしていることも事実である。

今回の調査は、その中心的なテーマが妻の就業実態と意識であったために、夫自身の価値観の形成に関わる生育歴や両親の就業状況などについては質問しなかった。ところで、女性は母親が就業していた場合は、結婚している女性の就業に肯定的である¹⁷⁾。では、男性は、母親が働いていた場合に、自分の妻に対して職業を持つことを奨励するような考え方になるのか、など、男性の価値観の形成に何が大きな影響を与えるのであろうか。これらのこと

を明らかにすることは、今後の研究の課題である。

注

- 1) 厚生省(1990)『人口動態統計』。更に1991年には1.53人となった。
- 2) 年齢別女子労働力率の推移は例えば,
20-24歳 1960 70.8→1985 71.9
40-44歳 1960 59.0→1985 67.9
45-49歳 1960 59.0→1985 68.0
資料出所: 労働省婦人局(1987)『婦人労働の実情』大蔵省印刷局(1987) p. 付2 付表2 及び p. 付25 付表20.
また将来構想研究所(1979)によると, 女子有配偶者の就業状態は例えば,
1960年127万人→1977年475万人.
- 3) 資料出所: 労働省婦人局(1987)『婦人労働の実情』大蔵省印刷局(1987)p. 付50 付表42.
- 4) 生命保険文化センター(1983) p. 103 図III-15によると,
結婚退職出産退職後に再就業希望 50.2%
結婚退職出産退職後は非就業希望 22.2%
結婚出産に関わらず就業継続希望 16.9%
- 5) 生命保険文化センター(1983) p. 78-79, p. 87-91, p. 240-242.
- 6) 1991年3月までに実施した調査は, 4年次調査(1984, 1985, 1986, 1987, 1988, 1989, 1990, 1991) 3年次調査(1990, 1990) 卒業生調査(1985), 計13回である.
- 7) 柏木恵子・若松素子・小口菜採・織田由紀子(1989)
- 8) 篠塚英子(1982) p. 56.
- 9) 子供の状況が既婚者の就業不就業に影響を与えるとの調査結果には次のものがある.
 - ①労働省『労働白書(1986) p. 140 第1-34図, 資料出所:『労働力調査(1985). 末子年齢3歳以下では女性の年齢を問わず有業者比率40% 未満と低い.
 - ②青井(1988) p. 77. 現在非就労の方が子供の数が3人以上の人が多い.
 - ③長谷川有紀子(1988) p. 153. 1986年8月, 全国20~59歳女性3,000人を対象とした調査結果によると, 全体の有職率は54.9%であるが, 末子年齢0~6歳では32.5%に下がり, 末子年齢7~12歳では61.4%に増える.
 - ④職業研究所(1981) p. 6. 1980年2月, 首都圏の25~60歳未満の既婚女性1,000人を対象とした調査結果によると, 未就学児の比率は全体では46.8%だが, 有職者では25.2%に下がる.
 - ⑤矢野(1982) p. 59. 既婚女性の就業不就業に最も大きな影響を与えているのは子供の状況であり, 次いで本人の職業観である. 年齢, 学歴, 世帯収入の影響は小さい.
- 10) 田中・西村(1986) p. 209.
樋口美雄(1987)
- 11) 職業研究所(1979) p. 208. また職業研究所(1981) p. 27でも短大卒以上は就業理由として「能力・可能性を発揮したいから」を挙げる割合が多く(15%), これ

に対して中学卒では「生計の維持・家計の補助」を挙げる者が82%であった。このほかに、19歳から28歳までの青年を対象にした総務庁の調査(1986)によると、「やりがいのある仕事」か「気楽な仕事」かの選好を尋ねたところ、有職者の男性では高校卒と大学卒の間に差がないのに対し、女性では大学卒に「やりがいのある仕事」を支持する割合が際立って高かった(p. 112)との報告もある。その他田中調査(1981)においても確認されている。また平岡(1988)も同様の分析をしている。

- 12) 労働白書(1981)によると日本経済が成長したことにより女性雇用者が増加した比率(経済成長寄与率)は1965~71年では83.0%, 1974~79年では63.0%であり、同じ時期の産業構造の変化による寄与率はそれぞれ4.4%, 20.5%であった。高度経済成長期には経済成長が、低成長期になってからは産業構造の変化が女性雇用者の増加に大きく影響したことを意味している。
また短時間就業の機会の増加が女性の労働力化を促した要因でもある。大沢(1986)は、高学歴女性の労働力率が上がらなかったのは、ニーズに合う就業機会があれば就業が促されることを示唆している。
- 13) 長谷川有紀子(1988) p. 145, 147. 1986年全国20~59歳の女性3,000人を対象にした調査による。また、中野区の調査(1983)においても、高学歴者に性別役割観を否定する者が非常に多いと報告されている(p. 156)。
- 14) 古郡頼子(1988) p. 101. 高学歴者ほど育児期に非労働化する割合が高いのは、高学歴者ほど教育を重視するからであるとの分析。
他に、職業研究所(1981) p. 23, 総理府『婦人に関する世論調査』(1976) p. 44など。
- 15) 袖井孝子(1987) p. 145. 1981年総理府統計局『社会生活基本調査報告書』より、によれば、妻有業では7分、妻無業では6分である。
- 16) 竹中恵美子(1983)『女子労働論』 p. 145.
- 17) 副田素子・柏木恵子(1980)「女性の職業志向性に及ぼす母親の影響」東京女子大学論集第31巻1号 pp. 213-238.

参考文献

- 青井和夫(1988)『高学歴女性のライフコース』勁草書房。
大沢真知子(1986)「日米比較でみた経済発展と女性の就業機会の変化」日本労働協会『日本労働協会雑誌』No. 322, 1986. 4, pp. 14-23.
鹿嶋 敬(1989)『男と女 変わる力学—家庭・企業・社会—』岩波書店。
柏木恵子・若松素子・小口菜採・織田由紀子(1989)『高学歴女性のキャリア・ディヴェロップメントに関する研究』東京女子大学比較文化研究所。
厚生省(1990)『人口動態調査』。
古郡頼子(1988)「女性の就業パターンは変わるか」『女性のライフサイクルはこう変わる』統計研究会。
篠塚英子(1982)『日本の女子労働』東洋経済新報社。
職業研究所(1981)『既婚女性の就業と生活に関する調査報告書』職研資料シリーズ婦雇—31。
職業研究所(1979)『日本人の職業経歴と職業観』至誠堂。
生命保険文化センター(1983)『80年代女性の生活—現在と未来』日本放送出版協会
総理府(1976)『婦人に関する世論調査』(1976. 8. 調査)。

- 袖井孝子(1987)『現代女性の地位』勁草書房.
- 高橋久子(1989)『新時代の女子労働—男女雇用機会均等法の奇跡』学陽書房.
- 田中祐子(1981)「女性の職業意識は低いのか」人間文化研究会編『女性と文化 II』JCA 出版.
- 長谷川有紀子(1988)「女性の生活意識と就業意識」『女性のライフサイクルはこう変わる』統計研究会.
- 樋口美雄(1987)「わが国女子の学歴別就業経歴パターンと賃金構造」日本経済研究センター『日本経済研究』No. 17, 1987. 12, pp. 18-31.
- 平岡佐智子(1988)「高学歴女性の交換書簡分析」東京都立大学社会学研究会『社会学論考』No. 9, 1988. 5, pp. 73-98.
- 光田京子(1985)「近代的母性観の受容と変形」脇田晴子他編『母性を問う 下』pp. 100-129.
- 矢野眞和(1982)「就業形態および就業意識の規定要因」東京都生活文化局編『女性の地位指標に関する調査研究報告書』.
- 労働省(1981)『労働白書(昭和56年版)』日本労働協会.
- 労働省(1986)『労働白書(昭和61年版)』日本労働協会.
- 労働婦人局(1987)『婦人労働の実情(昭和62年版)』大蔵省印刷局.